

IO4 - Relatório de resultados - versão reduzida

O impacto da aprendizagem experiencial ao ar livre e metodologias de arte no envolvimento organizacional de educadores e outros profissionais de ajuda - Relatório de avaliação e questionários

HEART - 2018-1-HU01-KA204-047841

Funded by Erasmus+.

Introdução	1
Hipóteses	1
Método	2
Procedimento	5
Resultados	7
Discussão	13
Conclusão	14
Referências Bibliográficas	15
Questionários	16

Introdução

O projeto HEART tem como objetivo o alargamento e o desenvolvimento de competências de educadores de jovens e adultos e a emissão de 4 Resultados Intelectuais inovadores (RIs) com foco no desenvolvimento de competências a longo prazo para educadores de adultos e para as suas organizações a fim de ir ao encontro de um compromisso de trabalho sustentável.

A principal inovação do HEART é combinar a aprendizagem experiencial ao ar livre com as abordagens artísticas, e com essa combinação criar uma nova metodologia combinada para educadores de adultos, que amplie seus conhecimentos sobre o desenvolvimento pessoal / profissional.

Esta combinação resultou num currículo de módulos combinados para o envolvimento no trabalho - esquema de formação.

Todos os resultados dos cursos de formação não-formal dirigidos ao desenvolvimento de competências foram canalizados para as produções dos Resultados Intelectuais. Todos os cursos de formação foram desenhados de acordo com as necessidades dos profissionais auxiliares, vindo o projeto HEART a ser uma continuação do projeto TART, um projeto E+, na área de educação de adultos, executado em 2017, de parceria estratégica para o intercâmbio de boas práticas (KA2) artísticas para o desenvolvimento pessoal e profissional.

TART - <https://tartadulthoodeducation.wixsite.com/tart> com um de programa de apenas troca de boas práticas e não de cooperação para a inovação, consulte a descrição e os resultados aqui: <https://tartadulthoodeducation.wixsite.com/tart/expectedresults>

Neste relatório vamos apresentar os resultados das avaliações feitas para medir os efeitos dos diferentes elementos do projeto HEART - o fluxo geral, os 3 cursos de formação, o seminário e as experiências de campo (4) de RI2 - nos participantes provenientes das cinco organizações parceiras. Os elementos do projeto foram apresentados no processo de candidatura e noutras produções intelectuais de forma mais detalhada, aqui iremos apenas apresentá-los brevemente e contextualizá-los.

Hipóteses

Com base na literatura científica revista, citada no Resultado Intelectual 3 de forma mais detalhada, esperamos que as metodologias de arte e a educação experiencial ao ar livre tenham um efeito positivo na prevenção do esgotamento e na promoção do envolvimento no trabalho (como o oposto positivo do esgotamento (Schaufeli et al.,2006)) e nas competências do formador. Esperamos que a metodologia combinada tenha um efeito mais forte do que as metodologias individuais em si.

H1: Devido aos efeitos indiretos das formações sobre o esgotamento, os participantes de qualquer uma das 3 formações de 10 dias utilizarão mais estratégias de prevenção do esgotamento pós-formação do que antes.

H2: Em resposta às intervenções focadas na organização mais as formações 3 de 10 dias, os funcionários e os voluntários das cinco organizações parceiras experimentarão menos esgotamento: conforme medido no Questionário do Processo de Esgotamento e mais envolvimento no trabalho na avaliação final em comparação com a linha de base.

Método

Apresentação das diferentes ferramentas

Questionário da linha de base e final

No início e no final do projeto, o mesmo conjunto de questionários foi aplicado aos participantes.

Os questionários da linha de base e o Final consistiram no Questionário do Processo de Esgotamento e na Escala de Absorção de Envolvimento no trabalho, e tinham o objetivo de avaliar o quanto o projeto HEART foi capaz de diminuir o nível de esgotamento e aumentar o nível de envolvimento no trabalho dos seus participantes.

Questionário do Processo de Esgotamento

Este questionário foi desenvolvido por Szigeti et al.(no prelo) com o objetivo de medir em que fase do processo de esgotamento estão os participantes. Cherniss (1980 p. 5) definiu o burnout como "um processo no qual as atitudes e o comportamento dos profissionais mudam de forma negativa em resposta ao stress no trabalho". O questionário é construído por um modelo de processo de esgotamento onde o processo pode ser dividido em três fases: 1. Esforço excessivo, 2. Conflitos e 3. Esgotamento total.

As três fases e suas subfases são as seguintes:

A primeira fase é *O esforço excessivo* é semelhante a uma paixão obcecada, no seu significado, é uma pessoa viciada em trabalho. Subfases:

Pressão para provar

Sobrecarga

Ultrapassar as próprias necessidades

A segunda fase é *O conflito* que segundo a literatura, ocorre muitas vezes como um elo intermediário para o esgotamento. Esse conflito pode ser uma crise de valores intrapessoais. Subfases:

Conflitos de valores

Conflitos interpessoais

A terceira fase é *A Exaustão total* que é constituída pelo comportamento passivo e de retirada no trabalho e pelo isolamento com a perda de energia emocional. Subfases:

Passividade

Exaustão emocional

A escala é composta por 29 itens e, de acordo com a análise fatorial confirmatória, os índices de ajuste são distribuídos pelos 7 fatores apresentados acima. A confiabilidade da escala é satisfatória, exceto para a subescala Pressão para provar.

Escala de Absorção de Engajamento da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht [UWES-17](Schaufeli et al., 2006)

O envolvimento no trabalho como o oposto do esgotamento pode ser caracterizado por um estado emocional positivo relacionado ao trabalho, pelo vigor, absorção e dedicação: quando alguém se sente enérgico e conectado às atividades laborais, capaz de lidar com as tarefas do trabalho (Schaufeli et al., 2006, Schaufeli et al., 2002).

Foi desenvolvido um questionário de autoavaliação - denominado Escala de Envolvimento no trabalho Utrecht | Utrecht Work Engagement Scale (UWES) - que inclui os três aspectos que constituem o envolvimento no trabalho: vigor, dedicação e absorção. Aqui neste estudo, aplicamos a Escala de Absorção do UWES, que consiste em seis itens que se referem a estar imerso no trabalho e em ter dificuldade em se desligar dele, como que estando numa espécie de estado de fluxo, como quando o tempo passa rápido e o indivíduo se esquece tudo o que está ao seu redor (Schaufeli, Bakker, 2004).

Questionários pré e pós- formação

O questionário administrado antes e depois das formações de 10 dias consistia no Inquérito sobre as Competências Chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida (que o programa Erasmus + visa desenvolver), na Avaliação de Competências em Estratégia de Formação Europeia de formadores e no Questionário de Estratégias de Prevenção do Esgotamento, considerando que as formações de 10 dias aumentariam diretamente as competências dos formadores participantes e que lhes ensinaria estratégias de prevenção do esgotamento.

Inquérito sobre competências chave para a aprendizagem ao longo da vida (Erasmus +)

A Comissão Europeia trabalha com os Estados-Membros da UE para apoiar e reforçar o desenvolvimento das competências essenciais e aptidões básicas para todos, desde a mais tenra idade e ao longo da vida. As competências-chave incluem conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos para a realização e desenvolvimento pessoal, empregabilidade, inclusão social e cidadania ativa. A abordagem é promover as competências-chave por meio de:

Oferecer educação, formação e aprendizagem ao longo da vida de alta qualidade para todos

Apoiar a equipa educacional na implementação de abordagens de ensino e aprendizagem baseadas em competências

Encorajando uma variedade de abordagens e contextos de aprendizagem para a aprendizagem contínua.

Explorando abordagens para avaliar e validar as competências-chave

As 8 competências-chave são as seguintes:

- Multilinguismo
- Habilidades numéricas, científicas e de engenharia
- Competências digitais e baseadas em tecnologia
- Habilidades interpessoais e capacidade de adotar novas competências
- Cidadania ativa
- Empreendedorismo
- Consciência e expressão cultural

Visamos medir o desenvolvimento das competências de base ao longo dos nossos projetos, queríamos também ver como o indivíduo muda devido ao trabalho de desenvolvimento.

Avaliação de competências da estratégia de formação europeia para formadores

Os formadores são um elemento central no que diz respeito ao trabalho europeu de jovens / adultos, em particular no domínio da aprendizagem não formal. A sua experiência profissional combinada com a sua capacidade de desempenho dentro de uma estrutura educacional afetam a qualidade das atividades de formação de uma forma crucial. É por isso que o Modelo de Competências para Formadores foi desenvolvido como parte da Estratégia Europeia de Formação. O *bem-pensado* conjunto de competências serve como um quadro dinâmico a ser consultado por formadores, bem como por instituições e organizações que planeiam actividades de formação na educação não formal.

O Modelo de Competência ETS define sete áreas de competência:

Compreender e facilitar os processos de aprendizagem individuais e em grupo

Aprender a aprender

Projetar programas educacionais

Cooperar com sucesso em equipas

Comunicar significativamente com outras pessoas

Competência intercultural

Ser civicamente ativo

O modelo de competências ajuda a desenvolver módulos de formação, por outro lado, dá a oportunidade de desenvolver ainda mais as nossas competências pessoais e profissionais. Ele orienta os formadores para enfrentar desafios pessoais e experimentar novas experiências com a ajuda de apoio de pares e (auto-) avaliação. Pode ser usado de várias maneiras de acordo com o contexto, o grupo-alvo, os animadores de juventude e os jovens / adultos com quem os participantes trabalham.

Com o apoio do modelo ETS, pretendemos medir os formadores e participantes HEART (que são educadores de adultos) para ver em que medida conseguiram desenvolver as suas competências de formador devido à experiência da metodologia HEART.

Questionário de estratégias de prevenção do Esgotamento

O questionário foi desenvolvido por Lélekkel az Egészségért Foundation. É composto por 12 itens, medidos em uma escala Likert de 5 pontos, perguntando aos entrevistados que tipo de comportamentos tradicionalmente ligados à prevenção do esgotamento (como relaxamento, sono de qualidade, etc.) eles praticaram no último mês.

Questionário das experiências de campo

Os efeitos dos testes de campo de um dia foram avaliados com o questionário de experiências de campo medindo a satisfação dos participantes com o programa.

De acordo com pesquisas, há um certo nível de estabilidade individual ao longo do tempo no esgotamento (por exemplo, Boersma Lindblom, 2009; Schaufeli et al., 2011). Com base nesses resultados, não podemos esperar que alguém que participa de uma experiência de um dia apresente mudanças significativas no seu nível de esgotamento em comparação com a linha de base medida no mesmo dia.

O que podemos realisticamente esperar é que a participação nessa experiência possa iniciar uma mudança de longo prazo na maneira como os participantes lidam com certas situações e se conectam com as pessoas, o que, a longo prazo, os impedirá de se esgotar.

As suas atitudes relacionadas com o esgotamento também podem ser afetadas direta ou, mais frequentemente, indiretamente pelo programa, mas, novamente, essas mudanças levam mais tempo a aparecer nos dados dos questionários. De acordo com o resultado de um estudo que mediu quanto tempo é necessário para formar um novo hábito (Lally et al., 2009), embora existam diferenças individuais significativas, leva no mínimo 3-4 semanas para alguém mudar algum de seus hábitos.

Com base em experiências anteriores, esperávamos que a realização de uma medição de acompanhamento vários meses após a experiência de formação de um dia levaria a baixos níveis de taxa de resposta, tornando impossível fazer qualquer comparação válida (também dado o pequeno número de pessoas em qualquer um dos grupos), por isso decidimos medir apenas a satisfação com o programa e, nos casos em que o tema do esgotamento foi abordado diretamente, medimos a consciencialização sobre a prevenção do esgotamento.

As três perguntas a seguir foram selecionadas para medir os efeitos da experiência de campo sobre os participantes:

- Como você descreveria sua satisfação com esta experiência?
- Qual é a probabilidade de você participar novamente numa experiência semelhante a esta?
- Qual é a probabilidade de você recomendar um amigo ou colega para participar nesta experiência?
- Questão adicional para a experiência de campo da organização ÉA: Tornei-me mais consciente na gestão do meu próprio esgotamento devido à oficina.

Procedimento

O desenho da pesquisa é quase experimental, sem grupos de controle.

O gráfico a seguir (Figura 1) ilustra as fases da pesquisa com o tempo.

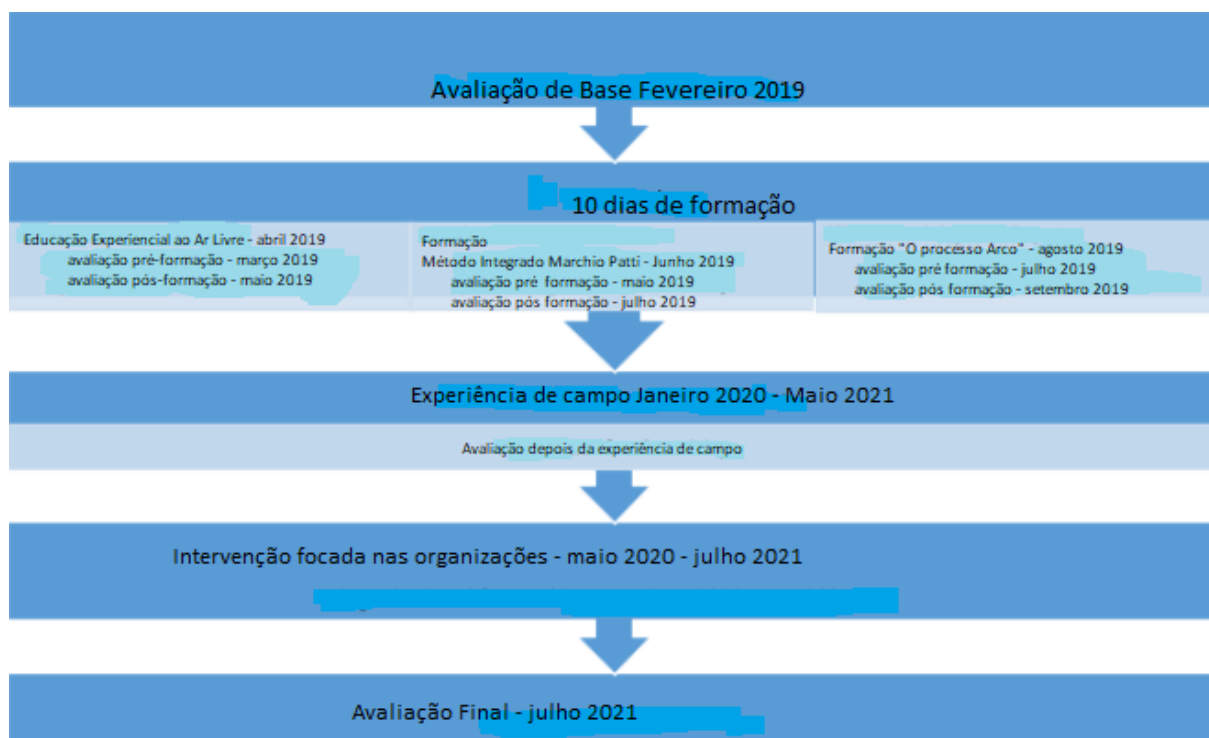


Gráfico 1: Fases e tempo do projeto

Os funcionários e voluntários das organizações parceiras do projeto e todos os participantes das três formações de 10 dias (C1-2-3) foram solicitados a preencher os questionários de linha de base e final. O questionário de linha de base foi aberto em março de 2019 e encerrado em setembro de 2019. Os participantes das formações de 10 dias também foram solicitados a preencher os questionários pré e pós- formação. Os questionários pré e pós- formação foram abertos um mês antes e um mês após as formações. Como havia dois meses entre as formações, os que participaram em dois (ou mais) formações consecutivas não preencheram os questionários pós- formação e os questionários pré- formação no mesmo período de medição: os seus questionários de pós- formação foram usados como resultados de pré- formação para a seguinte formação.

- os entrevistados que participaram de todas as três formações preencheram os questionários quatro vezes (um pré- formação e três questionários de pós- formação),

- os entrevistados que participaram de duas formações consecutivas preencheram três questionários (um de pré-treinamento e dois de pós- formação),
- os entrevistados que participaram de duas formações não consecutivas preencheram 4 questionários (dois pré- formação e dois de pós- formação),
- os entrevistados que participaram de uma formação preencheram dois questionários (um de pré- formação e um de pós- formação)

O questionário final foi aberto em julho de 2021. Todos os participantes que preencheram o questionário de linha de base e ainda estão em contato com as organizações parceiras foram convidados a preencher o questionário final. Os questionários de Experiência de Campo foram abertos no momento das experiências de campo (de 01.2020 a 05.2021).

Resultados

Efeito das Formações de 10 dias

Formação de Educação Experiencial ao Ar Livre

6 participantes preencheram o questionário pré e pós- formação.

A análise das suas respostas revelou que havia diferenças significativas em algumas das competências do formador, entre as medições pré e pós-formação.

As seguintes competências ETS aumentaram significativamente após o treinamento:

- Do grupo “Compreendendo e facilitando os processos de aprendizagem individuais e em grupo”
 - Ousa improvisar em situações imprevistas ($t = -2,74$, $p = 0,052$, (valor médio aumentado de 3,6 para 5)
 - Do grupo “Aprender a aprender”
 - Encoraja explicitamente os alunos a assumirem a responsabilidade ($t = -3,65$, $p = 0,022$, valor médio aumentado de 2,8 para 4,8)
- o Do grupo “Desenhar os processos educacionais”
 - Aborda as necessidades dos alunos por meio de um processo de aprendizagem adequado e sob medida ($t = -3,16$, $p = 0,34$, valor médio aumentado de 2,6 para 3,6)

Por outro lado, não houve mudanças significativas nas estratégias de prevenção do esgotamento após a formação. Os principais resultados das Pesquisas de Avaliação podem ser encontrados nos gráficos a seguir.

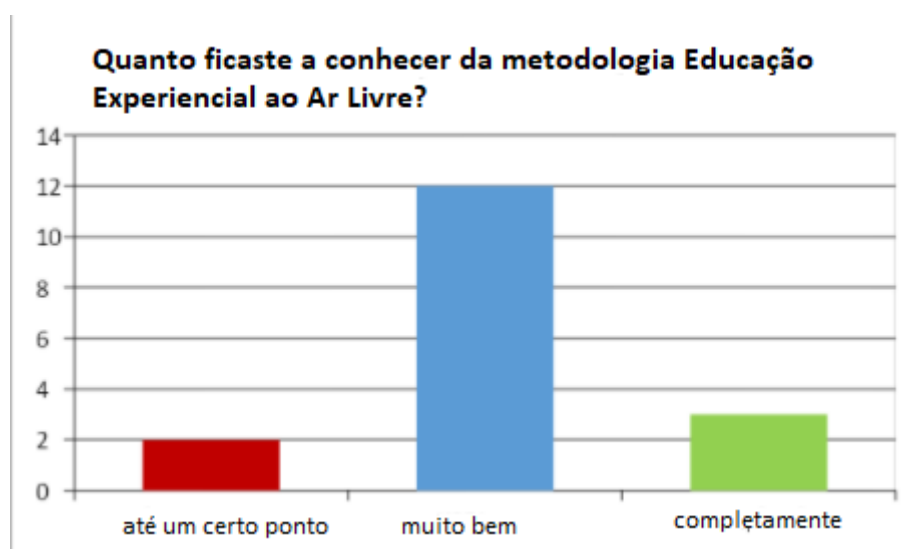


Figura 5: Frequência dos entrevistados nas diferentes categorias de respostas dadas à pergunta: "Quanto ficou a conhecer a metodologia educação experiencial ao ar livre?"

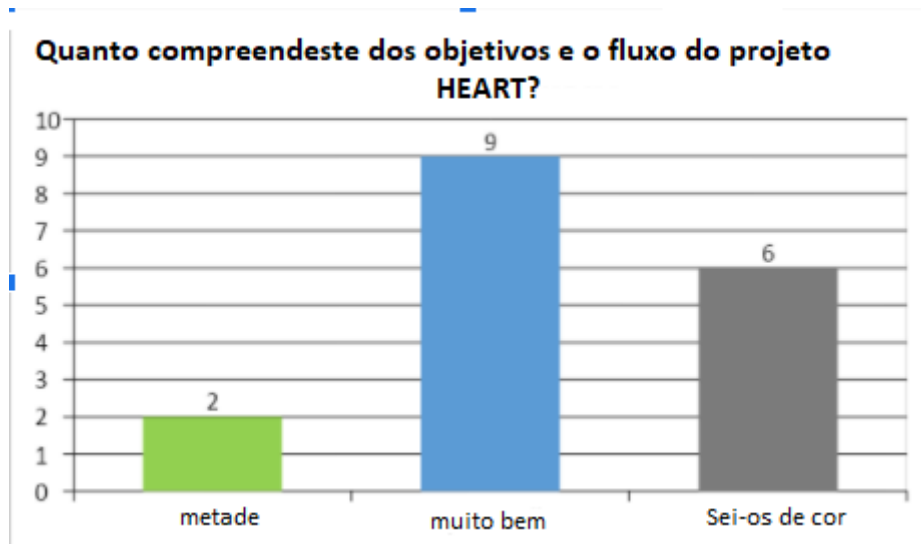


Figura 6: Frequência dos entrevistados nas diferentes categorias de respostas dadas à pergunta: "Quanto ficou a perceber dos objetivos e do fluxo do projeto HEART?"

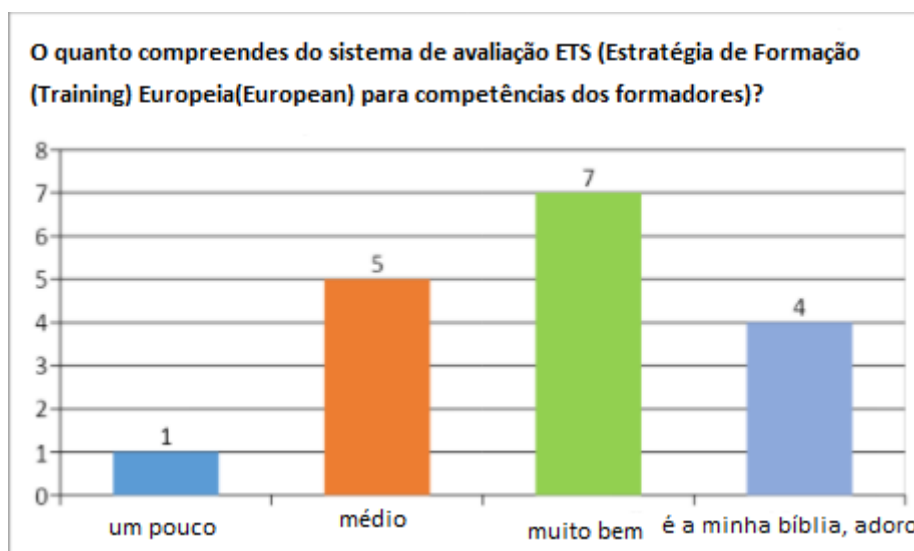


Figura 7: Frequência dos respondentes nas diferentes categorias de respostas dadas à pergunta: "Quanto ficou a perceber do sistema de avaliação de ETS?"

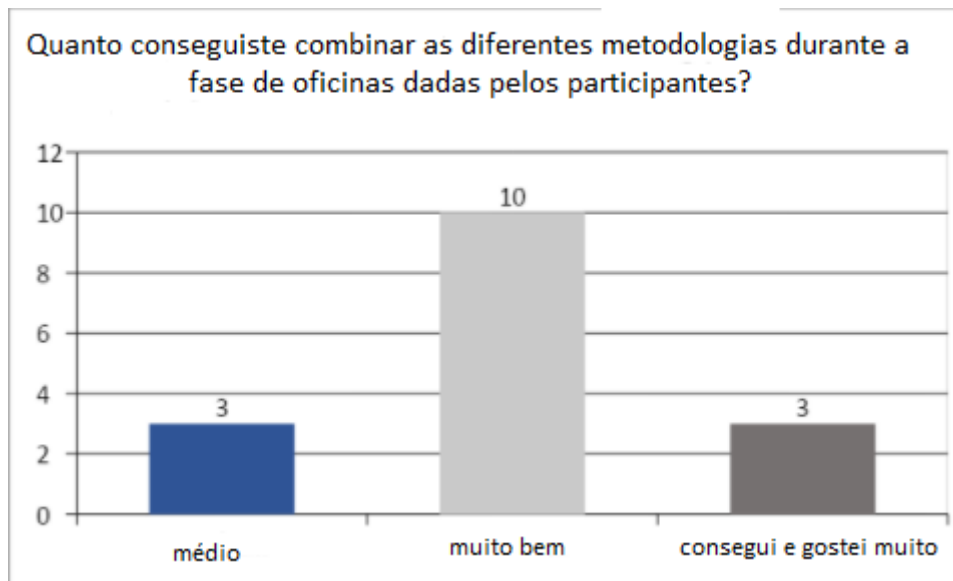


Figura 8: Frequência de respondentes nas diferentes categorias de respostas dadas à pergunta: "Quanto conseguiu combinar as diferentes metodologias durante a fase de oficinas dadas pelos participantes?"

Curso de Formação da organização

Não houve mudanças significativas nas competências, nem nas estratégias de prevenção do esgotamento antes e depois dessa formação.

Os resultados das pesquisas de avaliação são ilustrados nas Figuras 9-10:

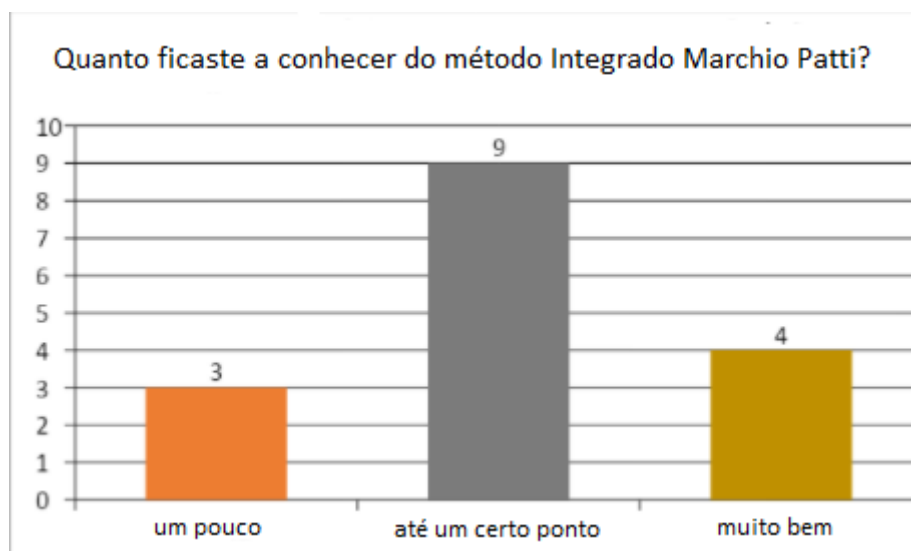


Figura 9: Frequência dos entrevistados nas diferentes categorias de respostas dadas à pergunta: "Quanto ficou a conhecer do Método Integrado Marchio-Patti?"

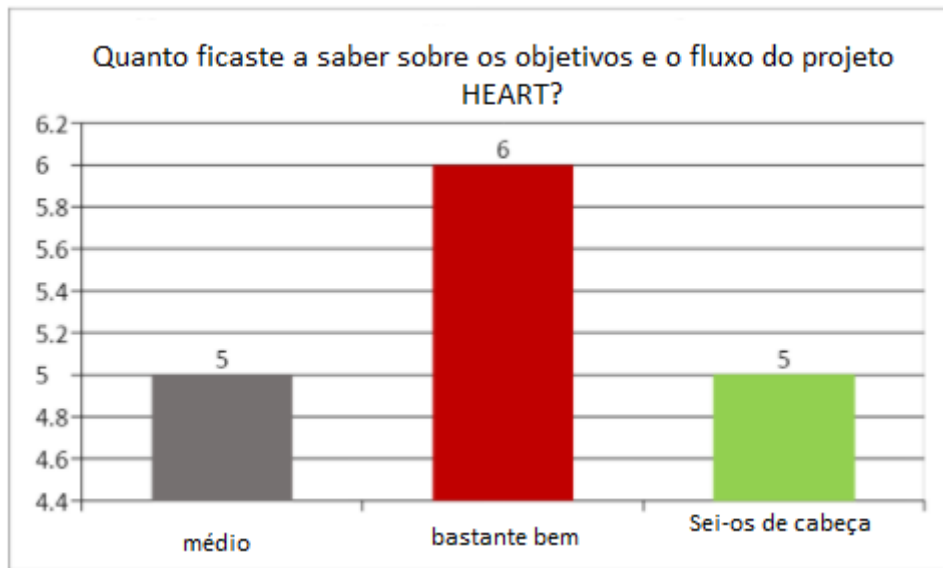


Figura 10: Frequência dos entrevistados nas diferentes categorias de respostas dadas à pergunta: "Quanto ficou perceber dos objetivos e do fluxo do projeto HEART?"

Curso de Formação da organização Alive Arts

8 participantes preencheram o questionário pré e pós-formação.

Houve diferenças significativas em algumas competências ETS entre as medições pré-formação e pós-formação

- Do grupo "Compreendendo e facilitando os processos de aprendizagem individuais e em grupo"
 - Verifica os fatores de risco e aborda qualquer um que apareça ($t = -2,646$, $p = 0,33$, média aumentada de 3,38 para 3,88)
 - Do grupo "Aprender a aprender"
 - Incentiva a curiosidade sobre seu próprio processo de aprendizagem. ($t = 2.646$, $p = 0,33$, valor médio diminuiu de 4 para 3,5)
- Do grupo "Desenhar os processos educacionais"
 - Ajusta o método e as abordagens aos contextos dos alunos ($t = -2,646$, $p = 0,33$), o valor médio aumentou de 3,5 para 4.

Houve também uma mudança significativa, mas negativa em uma estratégia de prevenção do esgotamento, a saber:

- Fiz questão de agendar programas que me inspirem e recarreguem (ex: encontrar amigos, fazer caminhadas, curtir meus hobbies, ir ao teatro, visitar uma exposição) ($t = 2.376$, $p = 0,049$, valor médio diminuiu de 3,38 para 2,75)

Os resultados das pesquisas de avaliação são ilustrados nas Figuras 11-12:

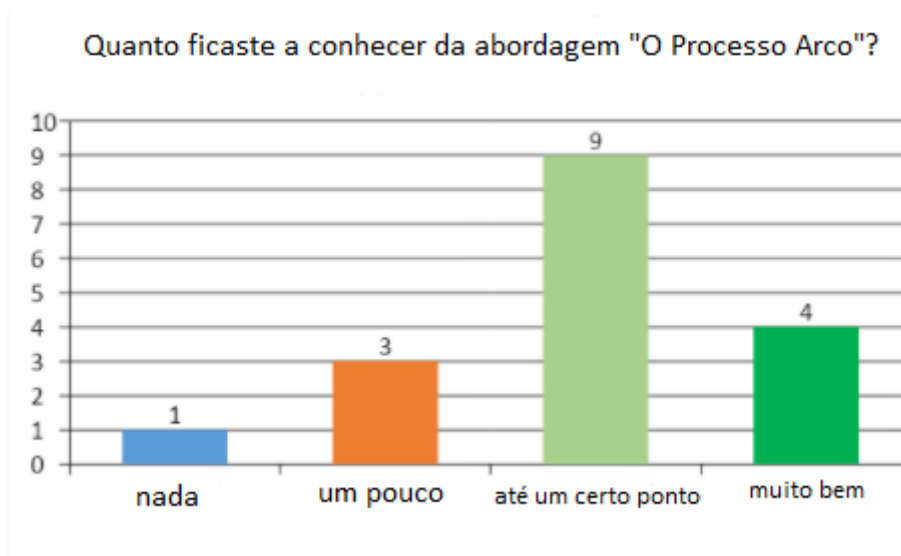


Figura 11: Frequência dos entrevistados nas diferentes categorias de respostas dadas à pergunta: "Quanto ficou a conhecer a abordagem *O processo ARCO*?"

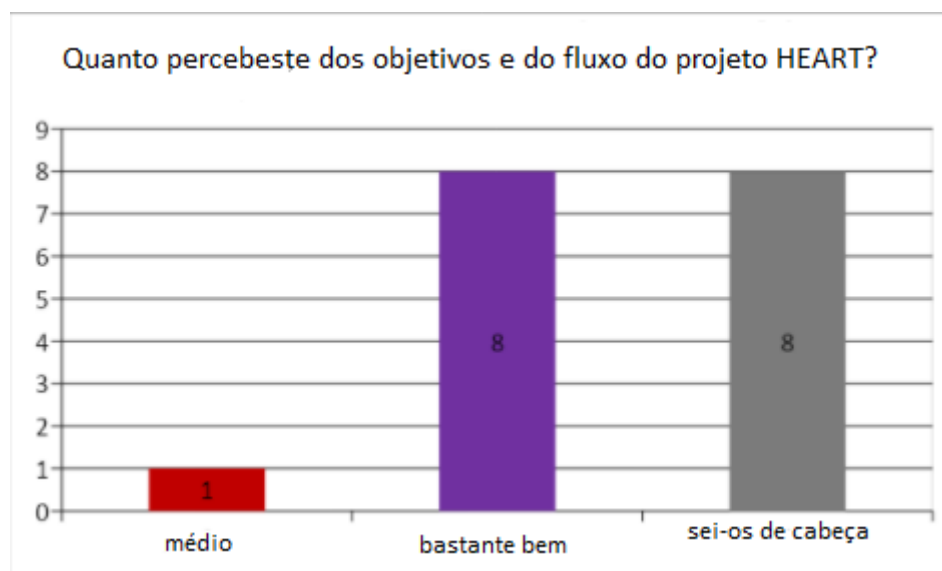


Figura 12: Frequência dos entrevistados nas diferentes categorias de respostas dadas à pergunta: "Quanto percebeu dos objetivos e do fluxo do projeto HEART?"

Efeito das experiências de campo

Experiências de campo na Roménia (OB Romania)

10 participantes preencheram o questionário de 25.

Resultados do questionário de avaliação:



Figura 13: Experiências de campo da organização Outward Bound Romania, Roménia - pesquisa de avaliação, valores médios dos itens (em uma escala de 1-5)

Experiência de campo na Hungria - ÉA

22 participantes preencheram o questionário de 25.

Resultados do questionário de avaliação:

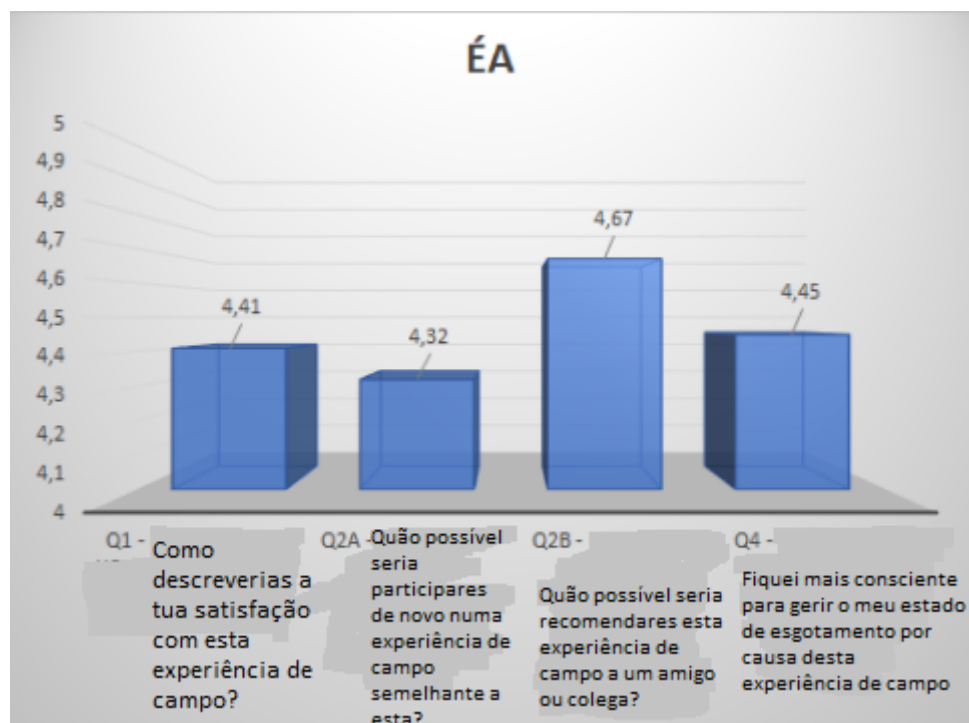


Figura 14: Experiência de campo da organização Élményakadémia, Hungria - pesquisa de avaliação, valores médios dos itens (em uma escala de 1-5)

Experiência de campo em Portugal (c.e.m-centro em movimento)

19 participantes preencheram o questionário de 25.

Resultados do questionário de avaliação:

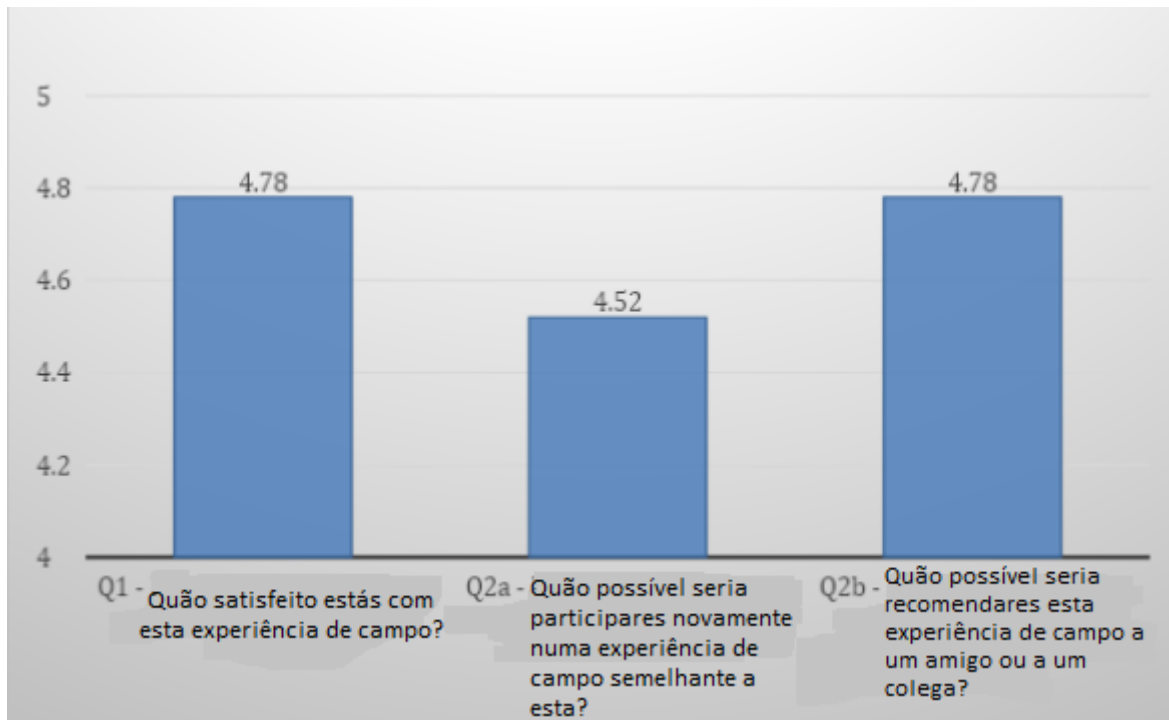


Figura 15: Pesquisa de avaliação da experiência de campo da organização c.e.m-centro em movimento, Portugal, valores médios dos itens (numa escala de 1-5)

Experiência de campo no Reino Unido (Alive Arts)

17 participantes preencheram o questionário de 25.

Resultados do questionário de avaliação:

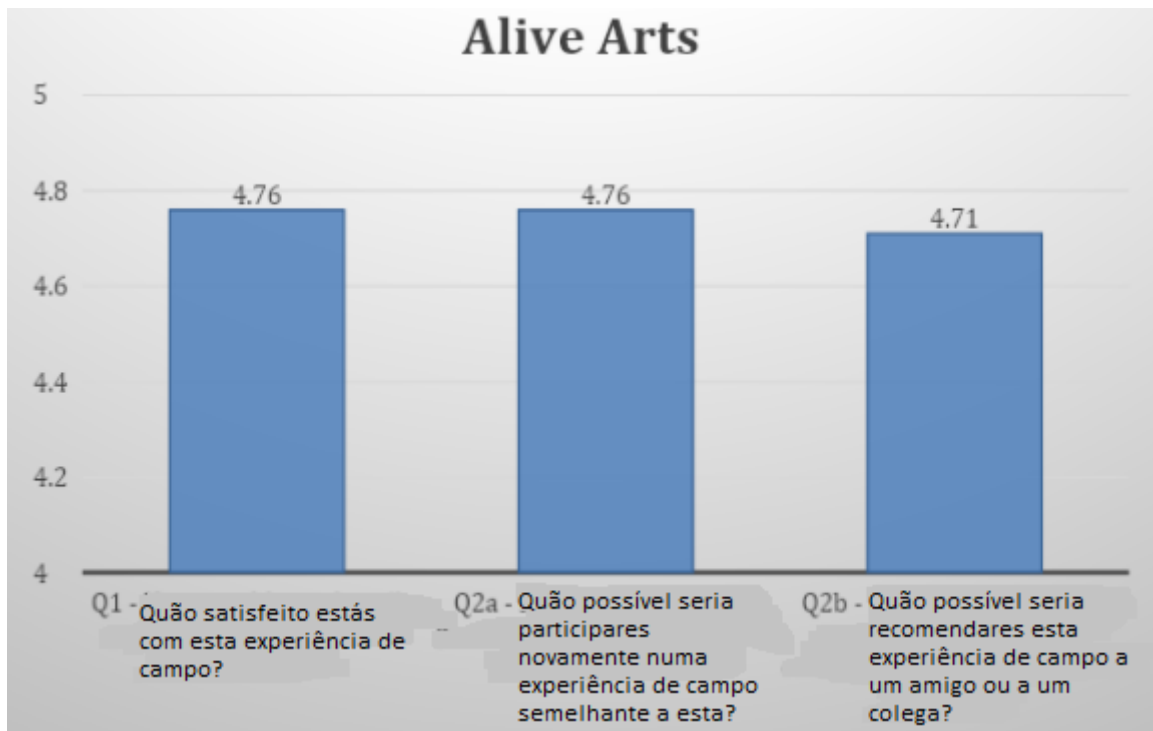


Figura 16: Pesquisa de avaliação - experiência de campo da organização Alive Arts, Reino Unido, valores médios dos itens (em uma escala de 1-5)

Experiência de campo em Itália (Città del Sole di Locri)

13 participantes preencheram o questionário de 25.

Resultados do questionário de avaliação:

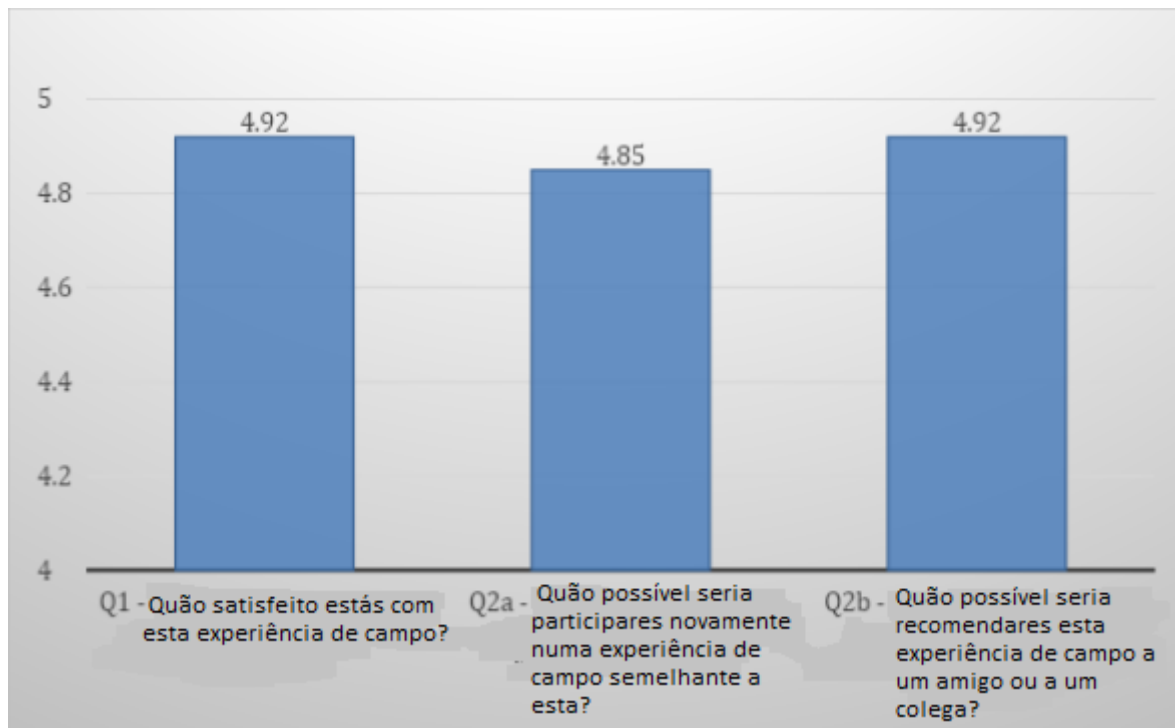


Figura 16: Pesquisa de avaliação da experiência de campo da organização Città del Sole di Locri, valores médios dos itens (em uma escala de 1-5)

Efeito de todo o processo, incluindo intervenções focadas na organização

Os questionários idênticos de Linha de Base e Final foram administrados no início e no final de todo o projeto para avaliar os efeitos comuns e agregados de todos os diferentes elementos e intervenções do programa (treinamentos, estudos de campo, intervenções organizacionais focadas, workshops e seminários) em todos participantes do projeto HEART. Houve 17 pessoas que preencheram o questionário de linha de base e o questionário final. Não houve diferenças significativas no seu nível de envolvimento no trabalho entre as duas medições. Houve uma tendência de diminuição da escala do processo de esgotamento, no Conflito de valores, mas a mudança não foi significativa ($t(16) = 1,881$ $p = 0,078$). Não houve mudanças significativas nas outras escalas do processo de esgotamento entre as duas medições.

Discussão

Formações de 10 dias

Como se pode verificar pelos resultados dos questionários pré e pós- formação, em duas das três formações de 10 dias ocorreram alterações significativas em algumas das competências do formador. O tipo de competência afetada estava relacionada diretamente com o tópico e os métodos de formação em questão. Este é um efeito bastante marcante, considerando o baixo número de respostas em cada medição, pois o baixo tamanho da amostra diminui as oportunidades de se obter um resultado significativo. Dado este fato, podemos concluir que as formações de 10 dias tiveram um efeito quase imediato nas competências do formador dos participantes, sugerindo que eles construíram as técnicas e abordagens aprendidas para seu conjunto existente de competências e

conhecimentos. Por outro lado, esse treinamento não teve um efeito significativo nas estratégias de prevenção de esgotamento dos participantes, exceto num caso em que a estratégia de prevenção de esgotamento diminuiu após a formação. Uma explicação para isso pode vir do momento: a terceira formação foi realizada em agosto, e o questionário pós-formação foi preenchido já em setembro, quando todos têm que voltar para a escola ou para o trabalho, um período que costuma ser bastante movimentado para a maioria de nós, tornando menos provável que concordassem com a afirmação “fiz questão de programar programas que me inspirem e recarreguem”. As formações não tendo efeito nas demais estratégias de prevenção do esgotamento podem ser explicados por um lado pelo baixo tamanho da amostra (ver acima), e por outro lado pelo fato das formações não terem explicitamente falado e ensinado sobre essas estratégias, porém indiretamente os efeitos esperados teriam aparecido, mas isso pode levar muito mais tempo do que apenas algumas semanas após a intervenção.

Assim, as nossas primeiras hipóteses podem ser apenas parcialmente suportadas.

Além de avaliar os efeitos das formações nas competências do formador e nas estratégias de prevenção do esgotamento, uma pesquisa de avaliação simples foi também preenchida pelos participantes logo após cada formação.

Observando os resultados dessas pesquisas de Avaliação, podemos concluir que as formações ajudaram a maioria dos participantes a entender o processo e método de formação aplicado e assim como o fluxo do projeto HEART.

No entanto, houve algumas diferenças entre as diferentes formações neste resultado.

Experiências de campo

A satisfação geral dos participantes nas experiências de campo foi muito alta, variando de 4,32 a 5 pontos em uma escala de cinco pontos, o que significa que as experiências de campo conseguiram atingir seu objetivo, como chamar a atenção dos participantes para a questão do envolvimento no trabalho e para a prevenção do esgotamento, apresentando-lhes as ferramentas práticas das diferentes abordagens.

Efeito de todo o processo, incluindo intervenções focadas na organização

Nossa segunda hipótese não foi apoiada pelos nossos dados: não fomos capazes de identificar quaisquer efeitos significativos de todo o projeto no envolvimento no trabalho dos participantes e no processo de esgotamento, exceto por alguma mudança positiva sutil na Escala de Processo de Esgotamento Conflito dos próprios valores.

Devido à situação do COVID-19, os últimos programas do projeto foram adiados várias vezes, e todo o fluxo do projeto foi estendido por quase mais um ano, esta última medição aconteceu mais de dois anos e meio após a linha de base. Durante este período, eventos globais e locais significativos aconteceram fora do controle de nosso programa que poderiam ter um efeito importante nas variáveis medidas. O mais importante, a pandemia COVID-19, as restrições e bloqueios que trouxe e as mudanças que tudo isso fez nas nossas vidas poderiam facilmente ter substituído os potenciais efeitos positivos do projeto no envolvimento e esgotamento dos participantes no trabalho. Houve evidências científicas de que COVID-19 teve um efeito negativo global na saúde mental das pessoas (ver por exemplo Arslan et al. 2020., Brooks et al., 2020). Embora os estudos sobre o esgotamento relacionado ao COVID-19 conduzidos ao público em geral ainda sejam limitados, pode-se supor, pelas

evidências existentes sobre o aumento do nível de stress da população, que este pode resultar em uma ampla gama de problemas psicossociais e de saúde mental como o esgotamento, entre outros. Tendo isso em consideração, podemos supor que os efeitos negativos do COVID-19 poderiam ter anulado os potenciais efeitos positivos do projeto.

Outro fator que poderia explicar em parte o nosso fracasso em encontrar mudanças estatisticamente significativas no envolvimento no trabalho e esgotamento ao final do projeto é o tamanho reduzido da amostra. Devido ao longo período do projeto, houve mudanças significativas no pessoal das organizações participantes, levando ao fato de que tivemos apenas 17 participantes que preencheram tanto a Linha de Base quanto o Questionário Final. Com um tamanho de amostra baixo, um tamanho de efeito menor geralmente é mais difícil de detectar estatisticamente.

Conclusão

Encontramos algumas evidências dos efeitos positivos dos diferentes elementos de nosso projeto; outros efeitos não poderiam ter sido detectados, muito provavelmente devido a algumas mudanças globais recentes e imprevistas.

Em suma, nossa experiência direta proveniente do feedback pessoal dos participantes e das mudanças nas nossas vidas profissionais deixou-nos com muita esperança para continuar no caminho das artes e da educação experiencial ao ar livre para o desenvolvimento da resiliência. A combinação das abordagens trouxe grande valor ao nosso trabalho e à nossa vida pessoal, especialmente no campo de encontrar o equilíbrio entre os dois. O tempo passado com a comunidade HEART a recarregar energias e os intercâmbios significativos sobre profissões de cuidado deixou-nos satisfeitos com o que temos e com o que podemos alcançar nas nossas comunidades mais próximas e mais amplas. Um outro benefício que este projeto trouxe foi a compreensão profundamente do valor que os profissionais de cuidado trazem para a sociedade e o orgulho positivo deles que daí emerge, ajuda a fortalecer o compromisso com o trabalho, o reconhecimento do papel dos profissionais de cuidado.

Para aceder ao relatório completo: <https://elmenyakademia.hu/en/projects/heart-en/heart-tools-en/>

Referências Bibliográficas:

Arslan, G., Yildirim, M., Tanhan, A., Buluş, M., & Allen, K. A. (2020). Coronavirus stress, optimism-pessimism, psychological inflexibility, and psychological health: Psychometric properties of the Coronavirus Stress Measure. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00337-6>

Boersma, K. & Lindblom, K. (2009) Stability and change in burnout profiles over time: A prospective study in the working population, *Work & Stress*, 23:3, 264-283, DOI: 10.1080/02678370903265860

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

Burridge, P., Carpenter, C., & Cherednichenko, B. (2008). Outdoor experiential learning: Building exemplary practice. In Conference Proceedings 11th International Conference on Experiential Learning.

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publications.

Itin, C. M. (1999). Reasserting the Philosophy of Experiential Education as a Vehicle for Change in the 21st Century. *The Journal of Physical Education* 22(2), p. 91-98

Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. p. 21

Lally, P.; van Jaarsveld, C.H.M.; Potts, H.W.W; Wardle, J. (2010) How are habits formed: Modeling habit formation in the real world . In: *European Journal of Social Psychology* 40(6)

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.

Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B. (2004). UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1.1, December 2004. Retrieved from https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B.; Salanova, M. (2006). Measurement of Work Engagement. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. In: *Education and Psychological Measurement. Vol. 66* (4), pp. 701-716.

Schaufeli, W.B.; Maassen, G.H.; Bakker, A.B. and Sixma, H.J. (2011) Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2011), 84, 248–267

Szigeti, R.; Balázs, N.; Bikfalvi, R.; Urbán, R. (in press). Burnout Process Questionnaire: Measuring the intrapsychic elements of burnout process among teachers.

Questionários

I. Questões demográficas (no início de cada avaliação)

Nome:

Data de nascimento da mãe: dia, mês e ano. E.g.: 28 11 1965 _ _ _ _ _

Gênero: masculino/feminino/outro

Idade: 18-25 26-39 40-60 60+

País de origem _____ -

Tens alguma desvantagem? sim- não

Se sim, por favor indica qual é essa desvantagem

Obstáculos sociais(explicação: pessoas que enfrentam discriminação por causa de género, etnia, religião, orientação sexual, deficiência, etc.; pessoas com habilidades sociais limitadas ou comportamento sexual anti-social ou de risco, pessoas em situação precária; (ex) criminosos, (ex)usuários de drogas ou álcool; pais solteiros; órfãos

obstáculos económicos (explicação: (pessoas com baixo padrão de vida, baixa renda, dependência do sistema de previdência social; em situação de desemprego de longa duração ou pobreza; pessoas sem-abrigo, pessoas endividadas ou com problemas financeiros).

deficiência (mental (intelectual, cognitiva, de aprendizagem); - física, sensorial; - outras deficiências)

dificuldades educacionais (explicação: pessoas com dificuldades de aprendizagem; abandono escolar precoce e abandono escolar; pessoas menos qualificadas)

obstáculos geográficos (explicação: pessoas de áreas remotas ou rurais; pessoas que vivem em pequenas ilhas ou regiões periféricas; pessoas de zonas urbanas problemáticas; pessoas de áreas menos atendidas (transporte público limitado, instalações precárias, aldeias abandonadas)

Você trabalha na educação não formal como voluntário ou remunerado?

como voluntário - funcionário pago

Por favor, indique quantos anos de experiência você tem no setor de educação não formal:

II. Questionário a ser preenchido antes e um mês após as formações de 10 dias

II.1. Questões demográficas (veja acima)

II.2. Competências ETS

Como formador / educador de adultos, quanto possui das seguintes competências de formador? Onde se coloca em uma escala de 1 a 4, onde 1 significa que a essa sua competência quase não existe, 2 “Eu tenho que melhorar”, 3 - “Estou bem”, 4 “olhe para mim e aprenda”

Competência	Item	1	2	3	4
Compreender e facilitar os processos de aprendizagem individuais e em grupo	Estabelece uma relação de apoio com os alunos				
	"Verifica" os fatores de risco e aborda qualquer um que apareça				
	Permite que os participantes sejam criativos e pensem fora da caixa / Facilita a resolução de problemas				
	Analisa os processos de grupo de acordo com uma teoria da dinâmica de grupo				
	Refere-se a uma variedade de métodos que incentivam a criatividade, a resolução de problemas e o pensamento 'out-of-the-box'				
	Ousa improvisar e se ajustar em situações desconhecidas e imprevisíveis				
	Explica as metodologias utilizadas na formação de jovens / adultos na escolha, adaptação e criação de métodos				
	Faz uso adequado do ambiente para fins de aprendizagem				
Aprender a aprender	Incentiva a curiosidade sobre seu próprio processo de aprendizagem				
	Pede feedback				
	Explicitamente incentiva e permite que os alunos assumam a responsabilidade por seu próprio processo de aprendizagem				
	Aplica métodos apropriados para avaliação e autoavaliação de suas próprias realizações de aprendizagem				
	Reflete sobre o processo de aprendizagem				
	Demonstra uma compreensão da aprendizagem como um processo contínuo				
Projeção de programas educacionais	Ajusta os métodos e abordagens aos contextos dos alunos				
	Sente-se confortável com o conteúdo, os conhecimentos e os valores do programa quando desafiado pelo grupo de participantes				
	Avalia as necessidades dos participantes antes ou no início da atividade de formação				
	Responde às necessidades dos alunos por meio de uma abordagem educacional adequada e sob medida				
Cooperação com sucesso em equipa	Reconhece o potencial de aprendizagem dos colegas e faz o melhor uso dele				
	Mostra interesse no processo da equipa e não ignora quaisquer problemas de trabalho em equipa				
	Incentiva os colegas				

	Destaca os pontos fortes de todos				
	Lida com a frustração de maneira construtiva				
	Garante que o conhecimento e as habilidades da equipa sejam partilhados e comunicados				
	Equilibra estilos de trabalho e de preferências				
Comunicar significativamente com outras pessoas	Sente-se confortável ao lidar com as preocupações, os sentimentos e as emoções não expressas				
	Cria um ambiente seguro onde os sentimentos e as emoções podem ser expressos de forma livre e respeitosa				
	Trabalha de forma eficaz com participantes de diversas origens				
	Lida com exclusividade por meio de uma abordagem complexa de sua própria identidade				
	Escuta abertamente, sem julgamento				
	É sensível às necessidades e desafios enfrentados pelos participantes e às oportunidades que existem dentro do grupo				
	Reconhece a experiência do participante				
	Cria oportunidades de comunicação significativa				
Competência intercultural	Ousa enfrentar e lidar adequadamente com a ambigüidade em relação às realidades do grupo e dos indivíduos				
	Trabalha com a noção de mudança e supera a resistência dentro do grupo de participantes				
	Refere-se a teorias, conceitos e experiências que se relacionam com a ambigüidade e mudança na atividade e ao projetar a abordagem educacional				
	Incentiva a observação, experiência, reflexão, raciocínio e comunicação entre os participantes				

II.3 Questionário de estratégias de prevenção de esgotamento

Informe-nos com que frequência agiu de acordo com cada afirmação no mês anterior.

No mês passado, com que frequência fez as coisas abaixo		Nenhum a vez no último mês	Uma ou duas vezes no último mês	Uma vez por semana no último mês	Várias vezes por semana no último mês	Quase todos os dias no último mês
1.	Fiz exercícios de relaxamento / alívio do stress.	0	1	2	3	4
2.	Identifiquei e prestei atenção consciente às minhas necessidades físicas e mentais.	0	1	2	3	4
3.	Fiz questão de programar programas que me inspiram e recarregam (como encontrar amigos, fazer caminhadas, curtir meus	0	1	2	3	4

	passatempos, ir ao teatro, visitar uma exposição)					
4.	Priorizei as minhas tarefas com base nas minhas preferências pessoais.	0	1	2	3	4
5.	Recompensei-me (com minha comida favorita, comprando algo que desejava ou fazendo algo que adoro fazer).	0	1	2	3	4
6.	Passei um tempo em lugares que me encham de uma sensação de paz e harmonia.	0	1	2	3	4
7.	Fiz tudo o que pude para maximizar a qualidade do meu sono (por exemplo, fui para a cama na hora certa)	0	1	2	3	4
8.	Passei pelo menos 30 minutos ininterruptos de atividade física com o intuito de melhorar minha saúde / emagrecer.	0	1	2	3	4
9.	Tanto quanto possível, prestei atenção consciente às minhas necessidades físicas durante o trabalho (beber, comer, usar o banheiro, etc).	0	1	2	3	4
10.	Sempre que tive que cooperar com alguém que tivesse pontos de vista muito diferentes, tentei abordá-los com tolerância.	0	1	2	3	4
11.	Passei um tempo de qualidade com pessoas importantes para mim.	0	1	2	3	4
12.	Fiz pausas / relaxamento planejados após períodos de maior exigência.	0	1	2	3	4

II.4. Inquérito sobre competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida (Erasmus +)

Avalie, em uma escala de 0 a 5, o quanto, como pessoa, você possui as seguintes competências essenciais, onde 1 significa: você é um novato completo, 6: você é um especialista na competência relevante.

nº	Competência	Irrelevante	Iniciado			Especialista	
1.	Quanto	0	1	2	3	4	5

	desenvolve sua habilidade de aprender?						
2.	Quanto sente por contribuir para iniciativas sociais ao seu redor?	0	1	2	3	4	5
3.	O quanto é capaz de expressar os seus pensamentos e sentimentos?	0	1	2	3	4	5
4.	Quanto outras culturas e origens influenciam a sua aprendizagem?	0	1	2	3	4	5
5.	Quanto se sente autoconfiante quando quer expressar-se em inglês?	0	1	2	3	4	5
6.	Quanto é favorável trabalhar e desenvolver-se com os membros do seu grupo?	0	1	2	3	4	5
7.	Quanto talento se desenvolveu recentemente?	0	1	2	3	4	5
8.	Quanto se vê como um criativo e como uma pessoa inovadora?	0	1	2	3	4	5
9.	Quantas novas ideias e metodologias aprendeu por trabalhar com educação não formal?	0	1	2	3	4	5

III. Linha de base e questionário final

III.1. Questões demográficas

III.2. Escala de absorção do envolvimento no trabalho

As 6 declarações a seguir são sobre como você se sente no trabalho. Por favor, leia cada declaração com atenção e decida se já se sentiu assim em relação ao seu trabalho. Se nunca teve essa sensação, marque o "0" (zero) no espaço após a afirmação. Se já teve essa sensação, indique a frequência com que a sentiu cruzando o número (de 1 a 6) que melhor descreve a frequência com que se sente assim.

Nunca	Quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Muito frequentemente	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos	Uma vez por mês ou menos	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todos os dias

AB1	O tempo voa quando estou trabalhando.	0	1	2	3	4	5	6
AB2	Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que está à minha volta	0	1	2	3	4	5	6
AB3	Eu sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente. *	0	1	2	3	4	5	6
AB4	Estou imerso no meu trabalho. *	0	1	2	3	4	5	6
AB5	Eu entusiasmo-me quando estou a trabalhar. *	0	1	2	3	4	5	6
AB6	É-me difícil separar-me do meu trabalho.							

III.3. Questionário do processo de esgotamento-

Vamos fazer algumas perguntas sobre o seu trabalho.

Certifique-se de que suas respostas refletem até que ponto as afirmações abaixo foram relevantes para você **no último mês**. Circule o número ao lado de cada afirmação que melhor reflete seus sentimentos:

nada, de todo	um pouco	Em algum lugar no meio	Bastante relevante	Muito relevante
0	1	2	3	4

1. Recentemente, tenho tentado muito fazer o meu melhor todos os dias.	0	1	2	3	4
2. Eu quero dar o meu melhor.	0	1	2	3	4
3. Devo completar todas as tarefas que planei para sentir que fui bem sucedido	0	1	2	3	4
4. Aqueles que me conhecem melhor acham que faço muitos sacrifícios pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4
5. Acho difícil fugir mentalmente do trabalho. Costumo pensar nisso muito depois de chegar em casa.	0	1	2	3	4
6. Tenho assumido muito trabalho recentemente.	0	1	2	3	4
7. Muitas vezes esqueço-me de comer ou de beber enquanto trabalho.	0	1	2	3	4
8. Estou tão ocupado com deveres e tarefas que não tenho tempo para atividades recreativas e de lazer.	0	1	2	3	4
9. Costumo desistir de coisas que me fazem feliz por causa do trabalho.	0	1	2	3	4
10. Acho difícil manter o equilíbrio entre minha vida profissional e pessoal.	0	1	2	3	4
11. Descobri que valores que costumavam ser muito importantes para mim tendem a ficar cada vez mais baixos na minha lista de prioridades.	0	1	2	3	4
12. Hoje em dia, sinto cada vez mais que a norma é sobrecarregar-se de tarefas.	0	1	2	3	4
13. Para poder pelo menos completar minhas tarefas, preciso rejeitar todos os outros aspectos para segundo plano (por exemplo, manter um bom relacionamento com meus colegas).	0	1	2	3	4
14. Comecei a questionar os valores que considerava verdadeiros sobre o meu trabalho.	0	1	2	3	4

15. Meu trabalho tem um impacto negativo nas minhas relações com a minha família e com os meus amigos.	0	1	2	3	4
16. A minha família / amigos / colegas de trabalho acham que tenho problemas.	0	1	2	3	4
17. Encontro-me cada vez mais no meio de conflitos no trabalho.	0	1	2	3	4
18. Eu sinto-me ofendido cada vez com mais frequência no trabalho	0	1	2	3	4
19. Encontro-me cada vez mais em conflitos na minha vida pessoal.	0	1	2	3	4
20. Ouço cada vez mais reclamações sobre meu trabalho.	0	1	2	3	4
21. Eu fico em segundo plano enquanto as tarefas são delegadas.	0	1	2	3	4
22. Tento realizar minhas tarefas no local de trabalho o mais rápido possível.	0	1	2	3	4
23. Estou a fazer as tarefas mais importantes com indiferença.	0	1	2	3	4
24. Estou a sentir-me emocionalmente exausto.	0	1	2	3	4
25. Eu não posso mais sentir alegria genuína, os meus sentimentos parecem ser apenas superficiais.	0	1	2	3	4
26. Estou a sentir-me apática.	0	1	2	3	4
27. Às vezes, faço meu trabalho no piloto automático. Como se eu realmente não estivesse lá.	0	1	2	3	4
28. Estou a ficar cada vez mais insensível.	0	1	2	3	4
29. Muitas vezes sinto-me desesperado em relação à minha situação.	0	1	2	3	4

IV. Questionário sobre a Experiência de Campo

1 – Nem um pouco satisfeito - 2 -3- 4- 5- Completamente satisfeito

Q1 - Como descreveria sua satisfação com esta experiência de campo?

Q2 - Qual é a probabilidade de participar novamente numa experiência de campo semelhante a esta?

Q3 - Qual é a probabilidade de recomendar esta experiência de campo a um amigo ou colega para participar?

Q4 - País em que a experiência de campo foi realizada?

Hungria

Roménia

Portugal

Reino Unido

Itália